

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 15 października 2021 r. starszy inspektor pracy K. U., działając na podstawie art. 63¹ k.p.c., wniósł o ustalenie, że istniał stosunek pracy pomiędzy pozwanym D. W., (...) przy ul. (...) w S., a świadczącym pracą A. W. (1), zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych (zlecenia) od dnia 1 maja 2016 r. do dnia 18 sierpnia 2021 r. Nadto inspektor pracy wniósł o obciążenie pozwanego kosztami postępowania.

W uzasadnieniu pozwu wskazano, iż w trakcie kontroli przeprowadzonej w dniu 6 września 2021 r. w siedzibie pozwanego w charakterze świadka został przesłuchany A. W. (1). W toku przesłuchania A. W. (1) wskazał, iż wykonywał zlecenie każdego kolejnego miesiąca w liczbie godzin porównywalnej z miesięcznymi normami czasu, wynikającymi z uregulowań Kodeksu pracy, w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę. A. W. (1) podawał, że wykonywał zlecenie w dniach i godzinach ustalonych przez kierownika zakładu. Kilkakrotnie upominał się u pracodawcy D. W. o zawarcie z nim umowy o pracę, zamiast umowy zlecenia, lecz spotkało się to z odmową pracodawcy. Wskazał, że każdorazowo potwierdzał u kierownika przybycie i wyjście z zakładu. Wykonywał zlecenie pod kierownictwem K. L. i K. F. (1), pracujących na rzecz pozwanego, którzy wydawali mu bieżące polecenia związane z wykonywaną pracą oraz corocznie przebywał na płatnym urlopie wypoczynkowym. Wnoszący powództwo podkreślił, że tożsame czynności jak A. W. (1) wykonywały inne osoby, które zawarły z pozwanym umowę o pracę. Zdaniem inspektora pracy opis przebiegu zatrudnienia A. W. (1) wskazuje, iż wykonywana przez niego praca miała cechy stosunku pracy wskazane w art. 22 k.p.

W odpowiedzi na pozew pozwany D. W. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazano, iż brak jest podstaw do uznania, że pozwanego oraz A. W. (1) łączył stosunek prawny odpowiadający cechom stosunku pracy wskazanym w art. 22 k.p. Podkreślono, iż A. W. (1) nigdy nie kwestionował podstawy łączącego strony stosunku prawnego w postaci umów zlecenia, a o formie zatrudnienia strony decydowały wspólnie i ich wola na żadnym etapie zawierania kolejnych umów zlecenia nie było zawarcie umowy o pracę. Pozwany zaprzeczył, aby A. W. (1) wykonywał umowę zlecenia w dniach i godzinach wyznaczonych przez kierownika zakładu. Wskazał, że czynności wykonywane przez A. W. (1) były podejmowane każdorazowo w zależności od zapotrzebowania w zakładzie pracy – jeżeli zamówień na towary było mniej, wówczas kończył on pracę po skompletowaniu ostatniego zamówienia. Pozwany zaprzeczył jakoby A. W. (1) każdorazowo potwierdzał u kierownika swoje przybycie oraz opuszczenie zakładu. Pozwany potwierdził, że dla osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia, w tym dla A. W. (1), była prowadzona ewidencja godzin wykonywania zlecenia, jednakże podkreślił, że miało to na celu weryfikację liczby godzin przepracowanych w danym miesiącu. Podkreślał, że A. W. (1) nie miał wyznaczonego stałego czasu pracy, w trakcie którego musiałby pozostawać w dyspozycji kierownika zakładu, a czas jego pracy wahał się w zależności od aktualnego zapotrzebowania oraz możliwości A. W. (1) w danym dniu od 15 minut do 13 godzin. W sytuacji w której nie było więcej towarów do konfekcjonowania w danym dniu, A. W. (1) nie był obowiązany do pozostawania w zakładzie pracy i nie potrzebował aprobaty kierownika do opuszczenia zakładu. Nadto A. W. (1) nie miał obowiązku podpisywania listy obecności. Pozwany zauważył, że nie polegają na prawdzie wnioski kontroli dotyczące tego, że A. W. (1) wykonywał zlecenie pod kierownictwem K. L. oraz K. F. (2), albowiem każdy zleceniobiorca wiedział jakie czynności ma wykonać w związku z czym jakikolwiek nadzór nad wykonywanymi czynnościami był zbędny, nadto czynności wykonywane przez A. W. (1) stanowiły proste powtarzalne czynności i nie wymagały szczególnego nadzoru. Zaprzeczył również, aby osoby zatrudnione w zakładzie pracy pozwanego na podstawie umów o pracę wykonywały tożsame do wykonywanych przez A. W. (1) czynności, bowiem osoby te na co dzień zajmowały się zadaniami o zupełnie innym charakterze, w tym także biurowym.

A. W. (2) na rozprawie w dniu 20 września 2022 r. oświadczył, iż nie wstępuje do procesu w charakterze powoda.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

D. W. od 1 stycznia 1996 r. prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą o nazwie M. D. W. przy ul. (...) w S.. Przeważający przedmiot działalności przedsiębiorstwa koncentruje się na sprzedaży hurtowej mięsa i wyrobów z mięsa.

Niesporne, a nadto: protokół kontroli- k. 4.

A. W. (1) zawarł z M. D. W. w dniu 1 maja 2016 r. na okres 6 miesięcy tj. do dnia 31 października 2016 r. umowę oznaczoną mianem zlecenia. Na podstawie umowy A. W. (1) zobowiązał się składać towary według zestawienia (zamówienia). Tożsame umowy zostały między stronami zawarte na okresy: od 1 listopada 2016 r. do 30 kwietnia 2017 r., od 1 maja 2017 r. do 31 grudnia 2017 r., od 1 stycznia 2018 r. do 28 lutego 2018 r., od 1 marca 2018 r. do 31 grudnia 2019 r., od 1 stycznia 2020 r. do 31 grudnia 2020 r. oraz od 1 stycznia 2021 r. do 31 grudnia 2021 r. A. W. (1) został skierowany do D. W. przez agencję pracy.

Dowód:

- oświadczenie z 2.09.2021 r. - k. 8;
- umowa z 1.05.2016 r. - k. 12;
- umowa z 1.11.2016 r. - k. 13;
- umowa z 1.05.2017 r. - k. 14;
- umowa z 1.01.2018 r. - k. 15;
- umowa z 1.03.2018 r. - k. 16;
- umowa z 1.01.2020 r. - k. 17;
- umowa z 1.01.2021 r. - k. 18;
- przesłuchanie powoda A. W. (1) - k. 83v-84 w zw. z 83v-84;
- przesłuchanie pozwanego D. W. - k.150-151.

M. B. dobrowolnie zawarł z D. W. umowę zlecenia, albowiem był studentem i zależało mu na możliwości elastycznych dni wolnych od pracy udzielanych w okresie egzaminacyjnym. Kwestie związane z obecnością w pracy uzgadniał każdorazowo z kierownikiem K. F. (1).

Dowód: zeznania M. B.- k. 93.

D. W. zawarł umowy o pracę z A. P., E. O. i K. N.. Z A. P. w dniu 15 kwietnia 2015 r. została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony na stanowisku magazynier-sprzedawca w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 1 750 zł brutto plus premia uznaniowa. Z E. O. w dniu 30 kwietnia 2014 r. została zawarta umowa o pracę na czas określony do dnia 30 kwietnia 2017 r. na stanowisku magazynier-sprzedawca w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 1 700 zł brutto plus premia uznaniowa, a kolejno w dniu 28 kwietnia 2017 r. zawarta została umowa na czas nieokreślony na tożsamym stanowisku i w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 2 000 zł brutto. Z K. N. w dniu 14 czerwca 2013 r. została zawarta umowa na czas określony do dnia 14 czerwca 2016 r., na stanowisku magazynier-sprzedawca w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 1 700 zł brutto plus premia uznaniowa, a kolejno w dniu 14 czerwca 2016 r. została zawarta umowa na czas określony do dnia 13 czerwca 2018 r. na stanowisku magazynier-sprzedawca w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 1 850 zł brutto.

Dowód:

- umowa o pracę z 15.04.2015 r.- k. 124;
- umowa o pracę z 30.04.2014 r.- k. 125;
- umowa o pracę z 28.04.2017 r.- k. 126;
- umowa o pracę z 14.06.2013 r.- k. 127;
- umowa o pracę z 14.06.2016 r.- k. 128.

A. W. (1) zajmował się kompletowaniem towaru dla klientów. Początkowo pracował na nocną zmianę – pracę rozpoczynał o godzinie 21:00. Czas zakończenia pracy był zależny od ilości zamówień – mógł opuścić zakład, gdy wszystkie zamówienia zostały skompletowane (zdarzało się, że wychodził z pracy przed upływem 8 godzin, niejednokrotnie również pracował dłużej niż 8 godzin). W sytuacji, gdy było dużo zleceń kierownik K. F. (1) dzwonił i pytał osoby, których obowiązkiem było kompletowanie zamówień, w tym A. W. (1), czy mogą przyjść wcześniej do pracy – wówczas zdarzało się, że pracę zaczynał wcześniej – od godziny 19:00. Przed opuszczeniem zakładu był zobowiązany do posprzątania swojego stanowiska pracy. Gdy system pracy w zakładzie się zmienił A. W. (1) pracował na dwie zmiany – od 8 do 16 lub od 14 do 22. Pracował od poniedziałku do piątku oraz co drugą sobotę w miesiącu. W razie spóźnienia A. W. (1) i inni pracownicy zajmujący się kompletowaniem towaru byli upominani słownie.

Przełożonym A. W. (1) był kierownik K. F. (1) i K. L.. Następnie D. W.. Na zmianie nocnej kierownikiem był K. F. (1) (który przychodził do zakładu około godziny 1 lub 2 w nocy), natomiast na zmianie porannej – K. L. (przychodził na godzinę 7 lub 8 rano). K. F. (1) wydawał polecenia osobom zajmującym się kompletowaniem zamówień – tłumaczył grupowo jak ma zostać wykonana praca, w jakim czasie oraz kiedy przyjedzie transport.

A. W. (1) miał obowiązek potwierdzić przybycie do i wyjście z zakładu. W biurze zakładowym znajdowała się lista obecności, pracownicy biurowi (między innymi K. F. (3)) odnotowywali godzinę przyścia i wyjścia pracowników, w tym A. W. (1).

Gdy A. W. (1) przychodził na swoją zmianę do zakładu pracy otrzymywał zamówienia do skompletowania. Nie mógł samodzielnie wybierać zamówień ani decydować jakie zamówienie skompletuje – kolejność kompletowania zamówień ustalali pracownicy biurowi – N. S., K. M., czasami również kierownicy – K. L. bądź K. F. (1). Z reguły zlecenia były przygotowywane pomiędzy godziną 18 a 22. Czas realizacji zamówień był mierzony. Pracownicy czasami zamieniali się zamówieniami, np. z uwagi na gabaryty danego zamówienia, a czasem współpracowali w dwie lub trzy osoby w kompletowaniu większego zamówienia. A. W. (1) nie mógł samodzielnie ustalić dni i godzin swojej pracy, nie mógł opuścić zakładu według swego uznania. A. W. (1) w pierwszej kolejności kompletował zamówienia przeznaczone do szkół. Gdy to wykonał, musiał z innymi pracownikami ustalić, co dalej kompletują (np. zamówienia przeznaczone na export). Po skompletowaniu zamówień A. W. (1) zawoził zamówienia na osobną halę, ważył produkty, pakował w pojemniki, oznaczał zamówienie, po czym odkładał zamówienia w wyznaczonym miejscu. Zdarzało się, że A. W. (1) dostawał polecenia polegające na sprawdzeniu zgodności towaru z fakturą przy przyjęciu oraz rozłożeniu towaru na magazynie.

A. W. (1) nie mógł samowolnie opuścić zakładu pracy, musiał zostać do momentu, aż wszystkie zamówienia zostaną skompletowane. Nie mógł samowolnie opuszczać zakładu pracy – gdy potrzebował dzień wolnego od pracy, bądź wyjść z zakładu musiał zgłaszać to kierownikowi. A. W. (1) na koniec miesiąca przedstawiał K. F. (3) liczbę godzin, w jakich wykonywał pracę. K. F. (3) zliczała godziny i wypłacała wynagrodzenie. Wynagrodzenie było niezależne od tego, w jakich godzinach A. W. (1) pracował. W kolejnych miesiącach na ogół miało tę samą wysokość niezależnie od wymiaru czasu pracy A. W. (1). Wynagrodzenie otrzymywał do rąk własnych.

A. W. (3) były udzielane płatne urlopy wypoczynkowe. A. W. (1) nie mógł wskazać osoby trzeciej na swoje zastępstwo.

Dowód:

- ewidencja godzin- k. 19-37;
- zeznania świadka A. P. - k. 112-114;
- zeznania świadka E. O. - k. 114-115;
- zeznania świadka K. N. - k.115-116;
- zeznania świadka M. B. - k. 93-94;
- przesłuchanie powoda A. W. (1) - k. 94-95 w zw. z k. 83v-84;
- częściowo zeznania świadka K. F. (3) - k. 85v-86v;
- częściowo zeznania K. L. - k. 84v-85v;
- częściowo zeznania świadka K. F. (1) - k. 86v-87v;
- częściowo przesłuchanie pozwanego D. W. - k. 150-151.

A. W. (1) wykonywał takie same obowiązki jak A. P., K. N. oraz E. O.. Wszyscy kompletowali zamówienia. A. P., K. N. oraz E. O. nie wykonywali dodatkowych czynności w postaci fakturowania, przyjmowania zamówień czy obsługi komputera. Jedynie A. P. przed rokiem 2019, przez okres około 3 miesięcy, gdy czasowo objęła funkcję kierownika nocnej zmiany, wykonywała dodatkowe czynności polegające na wydawaniu zamówień i podpisywaniu faktur.

Dowód:

- zeznania A. P. - k. 112-114;
- zeznania E. O. - k. 114-115;
- zeznania K. N. - k.115-116;
- przesłuchanie powoda A. W. (1)- k. 83v-84 w zw. z 83v-84.

A. W. (3) wypłacano wynagrodzenie po potrąceniu składek emerytalnych, rentowych, chorobowych i wypadkowych. Pracodawca był płatnikiem składek i wypłacał A. W. (3) zasiłki chorobowe.

Dowód:

- listy wypłat należności za pracę - k. 38-44;
- zeznania świadka K. F. (3) - k. 85v-86v.

A. W. (2) stawiał się w dniu 18 sierpnia 2021 r. w pracy celem otrzymania zgody na dzień wolnego od pracy. D. W. oraz K. L. nie zgodzili się na to. Chcieli wręczyć A. W. (3) pismo rozwiązujące umowę, jednakże A. W. (1) odmówił złożenia podpisu na dokumencie. Poczta A. W. (3) przesłała pismo datowane na dzień 27 lipca 2021 r. informujące, iż D. W. rozwiązuje z A. W. (3) z dniem 18 sierpnia 2021 r. umowę zawartą w dniu 1 stycznia 2021 r.

Dowód:

- pismo z 27.07.2021 r. - k. 45,
- przesłuchanie powoda A. W. (1) - k. 94-95 w zw. z k. 83v-84.

Od 18 sierpnia 2021 r. Państwowa Inspekcja Pracy prowadziła kontrolę w firmie (...) przy ul. (...) w S.. W ramach tej kontroli w dniu 6 września 2021 r. przesłuchany został w charakterze świadka A. W. (1).

Dowód:

- protokół kontroli - k. 4-7;
- protokół przesłuchania świadka przed PIP – k. 10.

Sąd zważył, co następuje:

Sąd ustalił stan faktyczny w oparciu o treść przedłożonych do akt dowodów z dokumentów, których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron, a i w ocenie Sądu nie budziły one żadnych wątpliwości. Podstawą ustalenia stanu faktycznego były również zeznania powoda A. W. (1) oraz świadków A. P., E. O., K. N., M. B. oraz częściowo zeznania świadków K. L., K. F. (3) i K. F. (1).

Zeznania świadków A. P., E. O., K. N., M. B. Sąd uznał za w pełni wiarygodne, albowiem są jasne, spójne, konsekwentne oraz wzajemnie się uzupełniają. Nie sposób uznać, iż zeznania świadków, spośród których A. P. i M. B. już nie pracują, zostały ukształtowane na korzyść pracodawcy w obawie przed utratą pracy. We wskazanych zeznaniach nie sposób doszukać się stronniczego nastawienia tych osób do A. W. (1) czy jednoznacznego bezkrytycznego wspierania pracodawcy (w odniesieniu do E. O. i K. N.). Również zeznania powoda A. W. (1) Sąd uznał za w pełni wiarygodne, albowiem w pełni korespondują z dowodami dokumentarnymi znajdującymi się w aktach sprawy, jak również z zeznaniami wyżej wymienionych świadków.

Jako niewiarygodne Sąd uznał zeznania K. L., w których wskazał, iż nie kierował pracą powoda oraz nie robił tego K. F. (1), albowiem powód sam wiedział co ma robić. Wskazać należy, iż niewątpliwie z zeznań świadków wynika, że K. F. (1) był kierownikiem na zmianach nocnych, natomiast K. L. był kierownikiem na zmianach dziennych. Nadto świadkowie wskazywali na ich podporządkowanie wobec wymienionych. To, że powód jak i inni pracownicy po przeszkoleniu wiedzieli, w jaki sposób kompletować zamówienia i nikt nie ingerował bezpośrednio czy wykonują to prawidłowo ze względu na powtarzalność czynności, nie oznacza że nie istniał pomiędzy nimi stosunek podporządkowania zwłaszcza, że powód kompletował zamówienia przedłożone przez kierowników bądź osoby z biura, a nie decydował w tym zakresie samodzielnie. Nadmienić należy, iż jak sama zauważyła świadek K. F. (3) „tutaj nie da się za bardzo sprawdzić jakości tej pracy, bo wszystko jest zapakowane”. Nadto jak wskazał świadek K. F. (1) „powód był moim podwładnym. Ja polecenia wydawałem ogólnie dla całej grupy pracowników (...) tłumaczyłem grupowo jak ma być wykonana praca, na jaki czas, kiedy są transporty”.

Jako niewiarygodne Sąd uznał również zeznania świadków K. L., K. F. (3) oraz K. F. (1) w zakresie, w jakim twierdzili, że osoby zatrudnione na umowę o pracę tj. A. P., K. N. i E. O. wykonywali inne czynności niż powód (mieli szerszy zakres obowiązków niż powód), albowiem wskazane osoby stanowczo podkreślili, iż wykonywali tożsame co powód czynności, jak również w większości przypadków zaczynali pracę o tej samej porze. Nadto nie obsługiwali komputerów oraz nie przyjmowali zamówień (jedynie świadek A. P. podejmowała takie czynności, jednakże podkreślić należy, iż wówczas była kierownikiem zmiany, a trwało to jedynie 3 miesiące do momentu przyścia kierownika K. F. (1), a poza tym krótkim okresem wykonywane przez nią czynności nie różniły się od czynności powoda). Również niewiarygodne są zeznania wskazanych świadków co do tego, że powoda nie obowiązywały stałe godziny rozpoczęcia pracy oraz że dzień wcześniej powód dopytywał się, o której ma stawić się do pracy, albowiem jednoznacznie z zeznań pozostałych świadków wynika, że powód oraz inni pracownicy zaczynali pracę o „sztywnej” porze (ewentualnie wcześniej na wyraźną prośbę kierownika K. F. (1)). Natomiast godzina ukończenia pracy niejednokrotnie była zależna od ilości zamówień – w przypadku, gdy wszystkie zamówienia zostały skompletowane, mogli oni wcześniej opuścić zakład (jednakże przed skompletowaniem zamówień nie mogli samowolnie opuszczać zakładu pracy).

Nie wniosło niczego istotnego do sprawy przesłuchanie pozwanego D. W.. W istotnych kwestiach pozwany zasłaniał się niepamięcią. Jego zeznania posłużyły jedynie do ustaleń związanych z samym faktem zatrudnienia A. W. (1), zakończeniem umowy, dyscypliną pracy.

Powództwo oparte na podstawie art. 189 k.p.c. zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Zgodnie z treścią art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Zdaniem Sądu powód, interes taki posiadał, albowiem rodzaj zatrudnienia ma wpływ na różne uprawnienia pracownika, przykładowo chociażby wymiar urlopu wypoczynkowego w późniejszym czasie bądź uprawnienia emerytalne i rentowe. Interes prawny jest w orzecznictwie pojmowany elastycznie, z uwzględnieniem celowościowej wykładni tego pojęcia, konkretnych okoliczności danej sprawy, a przede wszystkim tego, czy w drodze powództwa o świadczenie strona może uzyskać pełną ochronę swoich prawnie chronionych interesów. Z reguły interes prawny nie wyczerpuje się w powództwie o świadczenie, gdy ustalenie istnienia stosunku prawnego ma usunąć stan niepewności na przyszłość względem różnych roszczeń, które mogą być realizowane, a nie są jeszcze określone (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009 r., II PK 156/09, opubl. w M.P.Pr (...) – 479), stąd istniejący zazwyczaj interes prawny w ustaleniu stosunku pracy.

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, natomiast art. 22 § 1² k.p. stanowi, iż nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1. Nadto zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ k.p.).

Jak wskazał Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 28 lutego 2023 r. (...) 193/22 zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego faktycznie ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. Z art. 22 § 1¹ k.p. wynika bowiem, że sąd w pierwszej kolejności bada, czy dana praca jest zatrudnieniem w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., a art. 22 § 1² k.p. stanowi dla pełnej jasności, że w razie wykonywania pracy w warunkach określonych w § 1 tego artykułu nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną. Istotnym sensem tych regulacji jest więc przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w ramach którego praca jest świadczona, z ustalania i wykładni treści umowy zawartej przez strony na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. Gdy umowa faktycznie jest wykonywana w warunkach wskazujących na stosunek pracy, to takie ustalenie, a nie treść oświadczeń woli złożonych przy jej zawieraniu, decyduje o charakterze łączącego strony stosunku prawnego. Co istotne treść art. 22 § 1¹ k.p. i art. 11 k.p. nie ma na celu przełamania zasady pacta sunt servanda, a jedynie stanowi ochronę osoby, która świadcząc pracę faktycznie w warunkach umowy o pracę, została pozbawiona przez swego pracodawcę, wskutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej przewagi, pracowniczego statusu. Regulacja art. 22 § 1¹ k.p. koresponduje z zawartą w art. 353¹ k.c. Obie normy zastrzegają, że zawarty przez strony stosunek prawny musi być pod względem celu i treści zgodny z jego właściwością (naturą). Nadto, oba przepisy nie zawierają ograniczeń co do rodzaju umowy, którą strony mają zawrzeć, pod warunkiem, że będzie ona spełniała przesłanki przewidziane dla danego rodzaju stosunku prawnego.

Nazwa umowy (np. umowa zlecenia) nie ma więc decydującego znaczenia dla oceny, czy jest to umowa zlecenia. Zawsze należy uznać, że jest to stosunek pracy, jeżeli praca jest wykonywana w warunkach wskazanych w art. 22 § 1 k.p. Natomiast nazwa umowy może decydować o charakterze stosunku prawnego dopiero wtedy, gdy nie można go ustalić na podstawie przeważających cech tego stosunku. Niektóre cechy (elementy) umowy są jednakże na tyle istotne, że mają decydujące znaczenie dla określenia jej rodzaju. W szczególności brak bezwzględnego obowiązku

osobistego świadczenia pracy w zasadzie wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (wyrok SN z 28.10.1998 r., I PKN 416/98). Możliwa w umowach typu zlecenia klauzula wykonywania usług przez osobę trzecią – zastępcę (art. 738 § 1 w zw. z art. 750 k.c.) jest niedopuszczalna w umowie o pracę. Nie jest jednakże sprzeczna z istotą stosunku pracy jakakolwiek pomoc świadczona pracownikowi przez osobę trzecią przy wykonywaniu jego obowiązków, albowiem świetle art. 22 § 1¹ oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania. Dlatego zastrzeżenie w umowie możliwości zastępowania się w pracy przez wykonawcę inną osobą nie odbiera jej cech umowy o pracę, zwłaszcza gdy faktycznie takie zastępstwa nie nastąpiły, a inne cechy badanej umowy wskazują na przewagę cech charakterystycznych dla stosunku pracy. Nie jest możliwe uznanie umowy za umowę o pracę, jeżeli wykonawca czynności lub usługi („pracownik”) nie jest obowiązany do wykonywania poleceń zleceniodawcy („pracodawcy”), czyli gdy brak jest elementu podporządkowania. Te ustalone poglądy potwierdzone zostały w wyroku Sądu Najwyższego z 14.02.2001 r., I PKN 256/00: „1. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania, możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę. 2. Dla ustalenia, że stron nie łączył stosunek pracy, nie jest konieczne precyzyjne nazwanie łączącej strony umowy cywilnoprawnej”. Brak podporządkowania pracowniczego jest przeszkodą do uznania istnienia stosunku pracy.

Zatem w myśl art. 22 § 1 k.p. jeżeli pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy. Konstytutywne cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych to: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia.

Okoliczności sprawy oraz zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazują, iż wszystkie wyżej wymienione przesłanki zostały spełnione. Dobrowolność świadczenia pracy przez powoda, z którym formalnie zawierano umowy zlecenia i uzgodniono jakie czynności ma on wykonywać jest niewątpliwa.

Osobisty charakter świadczenia pracy polega zaś na tym, że w ramach stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do osobistego wykonywania czynności objętych umówionym rodzajem pracy i nie może powierzyć ich realizacji osobom trzecim. Stosunek ten opiera się na zasadzie szczególnego zaufania między stronami, co z kolei prowadzi do wniosku, że do jego powstania konieczne jest osobiste zawarcie umowy. Taka sytuacja miała miejsce w przedmiotowej sprawie. Jak wynika z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, A. W. (1) świadczył pracę osobiście i wykluczone było to, aby powierzył on wykonywanie pracy osobie trzeciej. Nadto wprost z zawartych umów z A. W. (3) wynikało jego zobowiązanie do osobistego wykonywania czynności składania towarów według zestawienia, natomiast powierzenie ich wykonania osobie trzeciej wymagała zgody „zleceniodawcy”, co nie miało miejsca.

Niewątpliwie to pozwanego obciążało ryzyko ekonomiczne niezrealizowania bądź niewłaściwego realizowania zadań przez A. W. (1) bądź innych pracowników.

Spełniona została także przesłanka odpłatnego charakteru zatrudnienia, bowiem pozwany płacił A. W. (3) wynagrodzenie i to niejednokrotnie w stałej miesięcznej wysokości. Z zebranych w sprawie dowodów nie wynika, że pozwany rozliczał się z A. W. (3) za poszczególne zlecenia (A. W. (1) nie wystawiał rachunków za wykonanie umowy zlecenia oraz nie podpisywał rachunków przygotowywanych przez inną osobę), a wynagrodzenie było określone stawką godzinową i zależało od liczby godzin przepracowanych w danym miesiącu. Nadto pozwany udzielał A. W. (3) płatnych urlopów wypoczynkowych oraz wypłacał zasiłek chorobowy.

Najistotniejsze było ustalenie czy A. W. (1) wykonywał w myśl definicji z art. 22 §1 k.p. pracę określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a więc czy zaistniała przesłanka podporządkowania pracodawcy.

Przyjmuje się, że podporządkowanie pracownika obejmuje prawo wydawania przez pracodawcę poleceń związanych z pracą. Podmiot zatrudniający jest organizatorem pracy i decyduje, gdzie i w jakich godzinach będzie realizowany proces pracy. Pracodawca wskazuje zadania oraz proces ich realizacji. Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, istotą pracy podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy, a obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych został wyeksponowany w art. 100 § 1 k.p. Niewątpliwie również pracodawca, zwłaszcza dużych podmiotów gospodarczych, owe polecenia i dyspozycje wydaje niejako za pośrednictwem wyznaczonych do tego osób, jak miało to miejsce w niniejszej sprawie.

Mając na uwadze ustalony w sprawie stan faktyczny niewątpliwie łączący strony stosunek prawny spełniał kryterium podporządkowania. Nadmienić należy, iż w ocenie Sądu owo podporządkowanie nie wyraża się koniecznością codziennej kontroli pracownika, zwłaszcza, gdy jak to wywodzi strona pozwana praca powoda nie była skomplikowana, polegała na powtarzalnych czynnościach.

Na powyższe ustalenie złożyły się następujące okoliczności. A. W. (1) nie mógł rozpoczynać pracy o dowolnej porze i w dowolnym miejscu, a obowiązywał go określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności. Wykonywał pracę o określonym modelu- polegającą na kompletowaniu zamówień. Nie mógł swobodnie opuścić miejsca pracy, musiał zostać do momentu aż zostaną skompletowane wszystkie zamówienia – czas pracy zależał od ilości zamówień. W kwestii godzin świadczenia pracy przez A. W. (1) nadmienić należy, iż okoliczność, że niejednokrotnie kończył on pracę o różnych porach, co było bezpośrednio powiązane z zakończeniem kompletowania zamówień wyznaczonych do spakowania na dany dzień wysyłkowy, nie oznacza, iż nie łączył go stosunek pracy, albowiem prawo pracy nie zawsze wymaga, aby godziny wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników były sztywno wyznaczone przez pracodawcę, co jest wynikiem zastosowania zadaniowego czasu pracy. Co istotne nie tylko A. W. (1) opuszczał zakład, po zakończeniu kompletowania wszystkich zamówień, ale również z nim inni pracownicy – w tym zatrudnieni w ramach umowy o pracę (np. A. P.). Tak więc takie reguły opuszczania zakładu obowiązywały wszystkie osoby na zmianie i zależały od współdziałania pracowników. Nadto A. W. (1) był zobowiązany do stawienia się w biurze, gdzie odnotowywane były godziny jego przyścia do zakładu oraz godziny opuszczenia przez niego pracy. Nie mógł swobodnie decydować jakie zamówienie skompletuje, albowiem o tym decydowały osoby zajmujące stanowiska biurowe bądź kierownicy – gdy przychodził do pracy zadania były rozdzielane przez kierowników albo inne osoby. Dodatkowo tożsame czynności jak A. W. (1) wykonywały osoby z którymi pozwany zawarł umowy o pracę.

Reasumując A. W. (1) łączył z pozwanym stosunek pracy charakteryzujący się szczególnymi cechami, odróżniającymi go niewątpliwie od zobowiązaniowego stosunku prawnego w postaci umowy zlecenia, albowiem A. W. (1) był zobowiązany do osobistego wykonywania pracy (nie mógł tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby), był podporządkowany pracodawcy działającemu za pośrednictwem kierowników zakładu w osobach zwłaszcza K. F. (1), wykonywał pracę na rzecz i ryzyko pozwanego oraz za wynagrodzeniem. Praca, którą A. W. (1) wykonywał odbywała się pod kierownictwem osób wyznaczonych przez pracodawcę, a A. W. (1) musiał stosować się do ich poleceń związanych z organizacją i przebiegiem pracy. A. W. (1) był również podporządkowany pracodawcy, co do czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy. Niewątpliwie celem i zamiarem stron była rzeczywista realizacja treści stosunku pracy w znaczeniu ustawowym w granicach zakreślonych zawartą umową. Nie sposób zgodzić się z pełnomocnikiem pozwanego, iż wolą i zamiarem A. W. (1) było zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia skoro z takiego stosunku zobowiązaniowego nie wynikało dla niego żadne profity (na jakie powoływał się i sensownie uzasadnił na przykład świadek M. B.). Takiego zamiaru nie sposób również logicznie wyinterpretować z zysków jakie mógłby osiągać A. W. (1), albowiem jak wynika z zeznań świadków, którzy wykonywali tożsame jak powód czynności, a byli zatrudnieni na umowę o pracę, zarabiali oni podobne kwoty. Niewątpliwie wolą A. W. (1) było świadczenie na rzecz pozwanego pracy oraz osiąganie z tego tytułu wynagrodzenia u pozwanego, które nota bene miało charakter powtarzalny, miesięczny i nie związany z liczbą przepracowanych przez powoda godzin. Powód otrzymywał pensję w poszczególnych miesiącach w stałej wysokości niezależnie od wymiaru czasu pracy oraz korzystania z dni wolnych,

co stanowi cechę charakteryzującą stosunek pracy. Stąd też biorąc całokształt okoliczności sprawy pod uwagę Sąd w punkcie pierwszym wyroku ustalił, że w okresie od 1 maja 2016 r. do 18 sierpnia 2021 r. strony łączył tego typu stosunek.

Zgodnie z art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. 2020.755 ze zm.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Istniejące początkowo wątpliwości związane ze stosowaniem tego przepisu w sprawach z zakresu prawa pracy zostały rozwiane w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r. I PZP 1/07, w której sąd ten wskazał, iż sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50 000 zł obciąży pozwanego pracodawcę kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu. Wartość przedmiotu sporu w niniejszej sprawie wyniosła 32 600 zł, a więc oplata od pozwu wynosi 1 630 zł (art. 13 ust. 2 wskazanej ustawy). Taką kwotę Sąd w punkcie drugim wyroku obciążył pozwanego, przy uwzględnieniu, iż inspektor pracy jako wnoszący powództwo korzystał ze zwolnienia od kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 8 ustawy).

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)
4. (...)
- (...)